

## **Interacción trabajo y familia en los trabajadores de empresas privadas en Colombia**

### **Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano**

Marly Bibiana Anacona Rengifo

Kelly Johanna Gutiérrez Suarez

Autores

Zully Helena Ponce Palacio

Director del Proyecto

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano**

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, Abril 2025

---

---

## Resumen

La presente investigación tiene la finalidad de describir la interacción presentada de los trabajadores de empresas privadas en Colombia. Este proyecto se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico cuantitativo con un alcance descriptivo y de corte transversal. Con respecto a la muestra poblacional, 102 trabajadores de empresas privadas diligenciaron el Cuestionario Interacción trabajo-familia SWING de forma voluntaria, aceptando el consentimiento informado. En cuanto a los resultados se puede mencionar que la dimensión trabajo familia negativa fue la que mayor puntaje obtuvo demostrando que los trabajadores perciben que las situaciones que viven en su contexto laboral afectan sus comportamientos en su ámbito familiar; por otra parte, variables sociodemográficas como el estado civil y el número de hijos permean la interacción trabajo-familia. Como conclusión, este tema se vuelve relevante porque se corrobora que el equilibrio entre los dos ámbitos del trabajador (laboral y familiar) es crucial para que se pueda disfrutar adecuadamente de ambos contextos de la vida sin poner en riesgo la calidad de ninguno.

**Palabras Clave:** Interacción trabajo familia, trabajador, riesgos psicosociales, bienestar laboral.

## Abstract

The purpose of this research is to describe the interaction presented by workers in private companies in Colombia. This project was carried out using a quantitative methodological approach with a descriptive and cross-sectional scope. Regarding the population sample, 102 workers from private companies voluntarily completed the SWING Work-Family Interaction Questionnaire, accepting informed consent. Regarding the results, it can be mentioned that the negative work-family dimension was the one that obtained the highest score, demonstrating that workers perceive that the situations they experience in their work context affect their behaviors in their family environment; on the other hand, sociodemographic variables such as marital status and number of children permeate the work-family interaction. In conclusion, this topic becomes relevant because it confirms that the balance between the two areas of the worker (work and family) is crucial so that both contexts of life can be adequately enjoyed without putting the quality of either at risk.

**Keywords:** Work-family-worker interaction, psychosocial risks, well-being at work.

---

---

## Tabla de contenido

Resumen .....	2
Abstract .....	2
Título del Proyecto .....	8
Situación del Problema.....	8
Justificación.....	10
Objetivos Generales y Específicos .....	11
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos .....	11
Antecedentes Teóricos y Empíricos .....	12
Marco Teórico .....	12
Gestión del Talento Humano.....	12
Bienestar laboral y calidad de vida .....	13
Factores de riesgo psicosocial .....	13
Definición trabajo-familia: .....	14
Origen y evolución del concepto:.....	14
Antecedentes Empíricos .....	19
Diseño Metodológico .....	24
Tipo de Investigación .....	24
Participantes .....	24
Instrumento de Recolección de Datos .....	24
Análisis de datos.....	24
Procedimiento: .....	25
Consideraciones Éticas:.....	25
Resultados .....	26
Fiabilidad del instrumento.....	26

---

---

Caracterización sociodemográfica .....	27
Análisis dimensional del Cuestionario SWING.....	35
Discusión.....	37
Conclusiones .....	39
Referencias .....	41
Anexos.....	49



## **Listado de Tablas**

Tabla 1. Estadísticos de la escala .....	27
Tabla 2 Comparación de la escala total por sexo .....	30
Tabla 3 Comparación de la escala total por edad.....	31
Tabla 4 Comparación de la escala total por número de hijos.....	32
Tabla 5 Comparación de la escala total por estado civil .....	32
Tabla 6 Diferencias significativas por Sexo.....	33
Tabla 7 Diferencias significativas por edad .....	33
Tabla 8 Diferencias significativas por número de hijos.....	34
Tabla 9 Diferencias significativas por Estado Civil.....	35
Tabla 10 Interacciones .....	35



## Listado de Figuras

Figura 1 <i>Sexo</i> .....	28
Figura 2 <i>Edad Rangos</i> .....	28
Figura 3 <i>Estado Civil</i> .....	29
Figura 4 <i>Número de Hijos</i> .....	30



## **Listado de Anexos**

Anexo 1. Cuestionario.....	49
Anexo 2. Consentimiento informado .....	51
Anexo 3. Autorización uso del instrumento.....	53



## **Título del Proyecto**

Interacción trabajo y familia en los trabajadores de empresas privadas en Colombia

### **Situación del Problema**

Bajo las condiciones contemporáneas de desarrollo organizacional, se ha incrementado el nivel de complejidad para mantener el equilibrio entre las esferas laboral y familiar, donde la transformación digital que incrementó ostensiblemente su proceso de evolución a partir de la pandemia, ha promovido una reconfiguración drástica no sólo de los tiempos sino también de los espacios de trabajo, distorsionando las fronteras que antes se habían establecido entre los ámbitos profesional y personal (Stephen et al., 2023), factor que ha intensificado de manera significativa las tensiones que ya se presentaban ante la relación trabajo y familia, aspecto que determina diferentes implicaciones en diferentes dimensiones de la vida tanto organizacional como personal de los trabajadores (Torres, 2024).

Generando diferentes manifestaciones del problema, como la sobrecarga digital y la conectividad permanente, que responde principalmente a la expansión del trabajo remoto que a su vez conlleva a la normalización de la disponibilidad constante de los trabajadores, de ahí precisamente que los empleados reportan un incremento de más del 40% en las horas de conexión laboral por fuera del horario establecido, sumado además a que posterior a la normalización del trabajo remoto, los trabajadores en su mayoría experimentan dificultades para desconectarse digitalmente de sus actividades laborales (Brossi, et al., 2019).

Asimismo se encuentra un impacto evidente en la salud mental y física, factor que se relaciona no sólo con el aumento de los niveles de estrés laboral, sino también a los conflictos trabajo-familia que tienen los trabajadores; de ahí precisamente que se evidencia un alza en la tasa de trabajadores que desarrollaron burnout a causa de la progresión constante de sus responsabilidades laborales y familiares, lo que de facto se vincula con un alto deterioro en la calidad del sueño (Bunjak, et al., 2021).

Encontrando así un elemento adicional asociado a las desigualdades de género, donde las mujeres al asumir una carga mayor de responsabilidades domésticas y de cuidado del hogar, intensificando la carga que recae sobre ellas, sumado a que este aspecto amplía las brechas en el desarrollo profesional y en el acceso a oportunidades de ascenso para las mujeres de manera significativa, lo que además resulta en el crecimiento de la tasa de abandono laboral femenino inherente al incremento de los conflictos trabajo-familia (Izquierdo, 2022).

---

---

Sumado a lo anterior se encuentran varios agravantes partiendo de los cambios en el modelo de trabajo, al implementarse de manera generalizada modelos laborales híbridos carentes de políticas claras de conciliación del tiempo trabajo-familia, adicional al aumento de las expectativas de productividad y disponibilidad por parte de los contratantes, encontrando además grandes afectaciones al bienestar laboral relacionado con la falta de infraestructura adecuada para adelantar labores de forma remota en los hogares (Ullate, 2024).

Otro de los agravantes, corresponde a las presiones económicas que se han generado a raíz de condiciones relacionadas a la dinámica económica como la inflación y el costo de vida que al elevarse promueven el requerimiento de una mayor dedicación laboral de las personas, adicional a que los factores socioeconómicos actuales han conllevado a un entorno constante inseguridad laboral que fomenta la dinámica de presencia digital, asimismo como la reducción en servicios de apoyo familiar que se relacionan con restricciones presupuestarias (Cordones & Gorozabel, 2024).

Por otro lado, se encuentran las deficiencias que presentan las políticas organizacionales, donde aun cuando se han dado grandes adelantos en términos de bienestar laboral, muy pocas empresas cuentan con políticas formales de conciliación trabajo-familia, adicional a que los mandos medios no reciben capacitación enfocada en gestionar el equilibrio entre la vida laboral y familiar como parte del bienestar institucional, encontrando además que no se cuenta con indicadores o métricas específicos que permitan adelantar un proceso de medición continua de las iniciativas realizadas en busca de la conciliación trabajo-familia (Ramírez & Riaño, 2022).

Esto a su vez también determina un factor de influencia directa sobre el desempeño de las organizaciones, puesto que este tipo de condiciones no sólo afecta la productividad laboral del individuo, sino que también afecta su concentración lo que resulta en errores operativos, y por consiguiente en un deterioro de la calidad de servicio al cliente, adicional a que también impacta a los costos operacionales al generar un aumento de los indicadores que miden la condición laboral de los trabajadores, como el ausentismo laboral, la rotación de personal, además de sobrecostos en aseguramiento y atención médica (Herrera, 2021).

No obstante, a partir de todo lo que se ha descrito, también se ven otras consecuencias, como el deterioro en las relaciones interpersonales de los trabajadores, la reducción compromiso con la organización e incluso el aumento de conflictos laborales, de manera que,



al mantenerse un desequilibrio entre las condiciones de trabajo y familia, también se genera una alteración del clima laboral de la organización (Acuña et al., 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, las acciones de los empleados en el lugar de trabajo y el tipo de relaciones que tienen con colegas, subordinados y gerentes pueden afectar positiva o negativamente sus interacciones con la familia y viceversa, de este modo el presente estudio busca dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

Pregunta problema:

¿Cuál es la interacción presentada entre el trabajo y la familia en los trabajadores de empresas privadas en Colombia?

### **Justificación**

Las empresas privadas han iniciado con el reconocimiento de la importancia de mantener un proceso de promoción de entornos laborales que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, enfoque que se soporta en programas de bienestar y políticas laborales orientadas a fomentar la satisfacción y la productividad de los empleados, de ahí que la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que los entornos saludables tienen impacto directo en el mejoramiento del bienestar integral del trabajador (Vélez & Carrascal, 2017).

Teniendo que la interacción constante entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares, puede determinar una afectación directa en la salud mental de los empleados, principalmente en los roles de alta exigencia, como cargos de confianza que presentan una mayor carga laboral, lo que determina la reducción del tiempo para cubrir las demandas familiares, al exponerse a una mayor presión por el tiempo, ya que sus responsabilidades laborales demandan una dedicación más allá del horario estándar, razón por la que las empresas que no abordan este problema presentan mayores tasas de rotación y ausentismo laboral (González, 2020)

En contraste con lo anterior, se ha encontrado que el trabajo y la familia tienen un impacto diferente en hombres y mujeres, relacionado con los roles de género tradicionales bajo los cuales las mujeres asumen una mayor carga en las tareas domésticas y de cuidado, lo que se relaciona con el riesgo de experimentar conflictos trabajo-familia (Bustamante, 2023).

---

---

De ahí que la cultura organizacional juega un papel de gran relevancia en la percepción de los empleados sobre el apoyo hacia la conciliación trabajo familia, donde una cultura que fomenta el equilibrio genera mayor lealtad y compromiso organizacional (Flores, 2024).

Esta investigación no sólo representa una contribución para el campo de la gestión organizacional y los recursos humanos, al analizar las dinámicas que se presentan en la interacción trabajo familia en el contexto actual del mercado en el cual los altos índices de digitalización, y la constante demanda por nuevas competencias y habilidades han abierto un nuevo paradigma organizacional, en el cual se ve afectado el bienestar laboral, sino también para entender la forma en la que se desarrolla el bienestar laboral en el entorno de las empresas privadas (Amis & Greenwood, 2021), donde la importancia de las organizaciones saludables con entornos seguros y sanos, que es la apuesta que están realizando muchas empresas para lograr trabajadores comprometidos y competentes que aporten a la productividad organizacional, toma un papel fundamental en el desarrollo y sostenibilidad de las condiciones laborales necesarias para que la relación trabajo – familia sea positiva (Rogovsky et al., 2023).

De forma que, a partir de los resultados obtenidos, se pueda soportar y fortalecer de las condiciones de bienestar colectivo, en tanto que bajo una nueva perspectiva se genere un aporte a la reducción de las dificultades que se presentan para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia (Owusu, 2024).

Desde el campo investigativo, se pretende aportar al modelo dual creado por Bakker y Geurts (2004), el cual aborda la interacción trabajo-familia, donde se proporcionará herramientas tanto teóricas como prácticas que fomenten el entendimiento de la interacción trabajo-familia, de forma que se beneficien los investigadores y los profesionales que pretenden implementar estrategias efectivas en este campo.

## **Objetivos Generales y Específicos**

### **Objetivo General**

Describir la interacción presentada de los trabajadores de empresas privadas en Colombia.

### **Objetivos Específicos**

1. Caracterizar socio demográficamente a los participantes del estudio conociendo sus disposiciones en el proyecto de investigación.
- 
-

2. Identificar las variaciones de la interacción trabajo – familia de acuerdo con los datos sociodemográficos de los trabajadores (sexo, edad, estado civil, No de hijos)
3. Establecer la interacción trabajo – familia / familia – trabajo desde sus dimensiones positiva y negativa.

## **Antecedentes Teóricos y Empíricos**

### **Marco Teórico**

#### **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano viene desde el siglo XX donde su enfoque principal se centraba en la administración de personal y en las relaciones laborales, con el pasar del tiempo las prácticas fueron evolucionando, ampliando su cobertura a la capacitación, el desarrollo profesional y la gestión del desempeño, continuando con la adaptación a los desarrollos tecnológicos y a la globalización como determinante del mejoramiento constante de las prácticas de gestión de talento humano, no obstante con el comportamiento del mercado y la rápida evolución del mismo se ha generado un enfoque en el bienestar de los colaboradores, en la capacidad de gestionar el cambio y en el desarrollo de liderazgo, sin dejar de lado la necesidad de mantener procesos de medición constante y de un análisis de los resultados de las métricas aplicadas, con el fin de poder adaptarse a los cambios del mercado e integrar prácticas sostenibles en el tiempo (Paiva de Báez, 2024).

De ahí precisamente que la gestión del talento humano se posiciona como parte fundamental de la dinámica empresarial, gracias al rol estratégico que ha adquirido con el pasar del tiempo, al soportar la cohesión y el desempeño de la cadena de valor mediante diferentes estrategias, dado que en la actualidad la gestión del talento humano ha pasado de ser un proceso organizacional a convertirse en el soporte fundamental de la gestión estratégica corporativa, donde adquirir y retener a los mejores talentos se relaciona con la consolidación de ventajas competitivas y comparativas en el mercado (Arias et al., 2023).

Es así como según el estudio de Quiroz et al., (2024), se establece como a partir del proceso de adaptación de la gestión del talento humano a las nuevas condiciones del mercado, este ha integrado nuevas tendencias como el salario emocional, en respuesta a la evolución de las prácticas en este campo, bajo las que el bienestar de los empleados ha adquirido gran importancia no sólo para ellos sino para las empresas que buscan retener a los mejores



talentos, en un escenario en el que bienestar y la satisfacción de los empleados se establece como parte fundamental de una gestión integral del talento humano.

### **Bienestar laboral y calidad de vida**

Por su parte en lo que respecta al bienestar laboral y a la calidad de vida, estos factores y su calificación dependen directamente de la perspectiva del colaborador, pues algunos lo asocian con la vivienda, la salud u otros beneficios adicionales, según el estudio adelantado por Suaza (2023), aun cuando los colaboradores valoran los beneficios actuales, afirman que al flexibilizar los horarios y aumentar las condiciones de salario emocional, podrían mejorar su calidad de vida y así mismo la percepción sobre el bienestar laboral.

Lo que evidencia la relevancia de la compensación laboral en las empresas, mas no precisamente refiriéndose de forma exclusiva a la compensación económica, puesto que bajo los resultados obtenidos por Chávez et al. (2023), no hay una relación directa entre la compensación económica y la retención del talento humano, mientras que al abordar la compensación como una forma integral que comprende la remuneración económica y la emocional si se encuentra una correlación positiva, resaltando que además de promoverse el aumento de los índices de retención, también se genera un aporte significativo al clima laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

En consecuencia, al determinar que el talento humano se ha establecido como determinante para la creación y sostenibilidad de ventajas competitivas y comparativas de las empresas, se ha ahondado más en la estructura y el fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano orientado al comportamiento de los trabajadores y a su percepción sobre las condiciones laborales, que han ido evolucionando con el mercado de forma que surgieron las estrategias de remuneración no económica relacionadas por los trabajadores con calidad de vida y bienestar, que a su vez tienen un impacto directo en el comportamiento de las variables de productividad y eficiencia de las empresas (Morales et al., 2023).

### **Factores de riesgo psicosocial**

En lo que se refiere a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, se encuentran principalmente la sobrecarga laboral, los horarios extensos o la falta de flexibilidad en estos, la presión continua por el cumplimiento de objetivos entre otros que reducen la capacidad de los trabajadores para participar de forma activa en su entorno, lo que genera una afectación directa a sus dinámicas familiares , donde la falta de tiempo y energía que resulta de estos factores, contribuye al deterioro de las relaciones personales y a una

---

---

percepción de insatisfacción no solo en el ámbito personal, sino también en el laboral (Campillo, 2024);

Estas apreciaciones se acentúan cuando los trabajadores encuentran condiciones laborales que no respetan su contexto familiar o sus necesidades individuales, ya sea por la falta de apoyo de sus superiores, compañeros o por las políticas mismas de la organización, que vayan en contra de una conciliación efectiva entre las responsabilidades laborales y familiares, lo cual adicional a generar un estado de insatisfacción continua en el trabajador, termina por impactar en su desempeño y compromiso con sus labores, afectando las condiciones de la operación de la organización (Fernández, 2024).

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario promover el desarrollo de una dinámica laboral que no solo se centre en el cumplimiento de la labor encomendada a sus trabajadores, sino que conciba una visión integral en la que el individuo debe lograr el equilibrio de la relación trabajo familia, para mantener su bienestar y así mitigar los efectos de los riesgos psicosociales, lo cual resulta por defecto en el incremento de la satisfacción y la productividad de los colaboradores (Barrios et al., 2023).

#### **Definición trabajo-familia:**

Partiendo del concepto de trabajo, que según la OIT (2004) se define como una actividad humana que proporciona medios económicos, para satisfacer las necesidades del individuo y su familia, de forma que contribuye al bienestar económico y social de la comunidad, definición que incluye las diferentes formas de actividad económica generadora de ingresos independientemente de la relación de dependencia laboral (ILO, 2004)

Luego en lo que respecta a la familia, la CIDH la define como el elemento natural y fundamental de la sociedad con derecho a la protección por parte de la sociedad y el Estado, definición que reconoce la diversidad de estructuras familiares a nivel global además de enfatizar su papel esencial dentro del bienestar de las personas y la promoción del desarrollo social (CIDH, 1969).

#### **Origen y evolución del concepto:**

En los años 60, un estudio elaborado por Kahn et al. (1964) identificó un conflicto entre el rol laboral y los roles de la vida de una persona.

En esta misma época Rapoport y Rapoport (1969) inician un debate acerca del efecto que tiene la relación trabajo-familia sobre las personas y sus familias.



En los 80 Greenhaus y Beutell (1985) hicieron un estudio al respecto bajo una mirada centrada en el conflicto de roles en la vivencia del empleado tanto en el trabajo como en la relación con sus familiares. Asimismo, se establece la teoría de la interferencia trabajo-familia (Beutell & Greenhaus, 1985), que destaca la forma en que las demandas del trabajo y de la familia pueden tener una interferencia entre sí generando conflicto al individuo, de manera que las demandas laborales pueden extenderse más allá del entorno de trabajo y de esta manera afectar de forma negativa otros aspectos de la vida de las personas

En los 90, Zedeck y Mosier (1990) plantearon cinco modelos a través de los cuales pretendían explicar la relación trabajo y vida familiar. Presentan literatura basada en los vínculos de causalidad entre las relaciones laborales y familiares y los modelos usados para describir los hallazgos.

Por su parte, Campbell en el año 2000 propuso la Teoría del Dominio Trabajo-Familia, en la cual las personas cruzan permanentemente las fronteras entre el trabajo y la familia. La teoría aborda la forma de la integración y segmentación de los dominios, la creación y gestión de fronteras, la participación y las relaciones de quienes cruzan esas fronteras, además la manera en que el hogar influye en el equilibrio entre trabajo y familia.

Continuando con las teorías que fundamentan el concepto de equilibrio trabajo familia, se encuentra la de activación motivacional (Schaufeli y Bakker, 2004), que tiene su enfoque en el efecto motivacional de los recursos laborales y personales como el optimismo o la autoeficacia, a partir de los que se fomenta el compromiso laboral determinado por la dedicación al desarrollo de sus actividades, de forma que aborda el lado positivo del bienestar laboral y su relación con el desempeño y la productividad aún en contextos de alta demanda.

Por su parte, Bakker y Geurts (2004) plantearon un modelo de proceso dual, denominado Interferencia entre el Trabajo y la Familia (WHI), el cual es el modelo tomado para la presente investigación, donde se definen dos categorías distintas de características laborales, la primera corresponde a las demandas laborales, tales como la carga de trabajo y la presión emocional entre otras que generan conflictos en la relación trabajo - familia, ya que agotan los recursos personales, entendidos como la autonomía y el apoyo social, que determinan el mejoramiento de las condiciones de conciliación y que promueven el compromiso laboral.

En consecuencia, esta teoría se sustenta en dos procesos principales; el deterioro de la salud y la motivación, dado que a partir de las altas demandas laborales, se desencadena una

---

---

sobrecarga de trabajo que además contrasta con la presión del tiempo, impactando negativamente la salud mental de los colaboradores, razón por la que es necesario el desarrollo y apropiación de condiciones laborales positivas que se puedan extender al ámbito familiar, para que se de el equilibrio en la relación trabajo familia, que determine el mejoramiento en las condiciones de desempeño laboral y en el bienestar familiar (Bakker & Geurts, 2004). Por ejemplo, cuando un empleado tiene una alta carga laboral puede experimentar episodios de estrés y agotamiento, lo cual genera una afectación en su capacidad para participar de actividades familiares, no obstante, si el empleado recibe algún tipo de apoyo social y condiciones de flexibilidad en su horario laboral, puede contar con recursos que le permitan mitigar el estrés y así mismo mejorar su bienestar general.

Es así como el modelo dual de Bakker y Geurts (2004) se caracteriza por la forma en que las demandas y los recursos laborales interactúan e influyen en el bienestar y desempeño de los empleados, se generan a través de dos procesos principales: el deterioro de la salud y la motivación. Dado que por un lado se encuentran las altas demandas laborales ya sea por sobrecarga de trabajo por presión del tiempo, las cuales no sólo impactan la salud mental del colaborador, y por otro lado las condiciones que pueden extenderse al ámbito familiar al generar conflictos entre el equilibrio trabajo – familia, lo cual al afectar la calidad de vida del individuo incide en su proceso motivacional, que además tiene influencia en las condiciones de productividad y desempeño.

Geurts et al. (2005) retoman el modelo WHI trabajado anteriormente y definen la interacción trabajo familia como un proceso bidireccional en el que el desarrollo laboral influye en la vida familiar y por ende puede generarse una interferencia del trabajo al hogar, o de manera inversa, incluyendo en esta definición efectos negativos como el conflicto que se deriva de la incompatibilidad de demandas tanto de la familia como del trabajo, o por el contrario cuando se logra un equilibrio y a partir de este se facilita el desempeño laboral y el bienestar familiar, razón por la que se resalta la importancia de entender la forma en que las demandas y recursos laborales y familiares se interrelacionan entre sí e impactan la salud y el desempeño del individuo. Es importante mencionar que este modelo descrito es el utilizado en la presente investigación.

Posteriormente, Greenhaus y Powell (2006) plantearon la Teoría del Enriquecimiento Trabajo-Familia, la cual la definen como la medida en que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en el otro. Estos autores proponen un modelo teórico de enriquecimiento

---

---

trabajo-familia y además, otorgan algunas propuestas de investigación que reflejan dos alternativas de enriquecimiento, la primera es una instrumental y la segunda es una afectiva.

En contraste con lo anterior el concepto de la relación trabajo-familia ha ido evolucionando hacia un proceso más comprensivo e integrador, en el que se reconocen las diferentes variables que tienen incidencia en esta relación, denotando la importancia de generar políticas organizacionales que fomenten la conciliación de estas en pro del mejoramiento del bienestar de los empleados y en su desempeño laboral, adicional al énfasis de la necesidad explícita de abordar las diferencias de género en cuanto al equilibrio trabajo-familia, al encontrar que las expectativas sociales y las estructuras organizacionales tienen influencia en la percepción y gestión de estas demandas (Pérez et al., 2020).

El proceso de interacción que se da entre el trabajo y la familia ha ido tomando relevancia en el entorno laboral principalmente en el contexto de las empresas privadas, debido a que las diferentes dinámicas que se dan en el mercado laboral generan la necesidad de analizar las políticas empresariales en pro de fortalecer las relaciones interpersonales y asimismo promover un equilibrio real entre el trabajo y la familia (Vásquez, 2021).

El conflicto trabajo familia se centra principalmente en el efecto que generan las demandas laborales sobre la estabilidad y la vida familiar de los colaboradores, denotando que dicho conflicto puede presentarse entre estos dos componentes de la vida del individuo y que puede ser determinante en la satisfacción laboral de los empleados. Cuando se presenta un mayor conflicto entre ambas esferas (trabajo-familia) se evidencia menor rendimiento laboral. (Medina et al., 2021).

Es así como se ha encontrado que la satisfacción laboral se encuentra altamente relacionada con el funcionamiento de la dinámica familiar, ya que incide en su cohesión y comunicación, de ahí precisamente que cuando se presenta conflicto entre el trabajo y la familia, no sólo se ve afectada la satisfacción laboral sino que esto tiene repercusiones en la calidad de las relaciones familiares, determinando así un impacto negativo en la satisfacción familiar, debido principalmente a que los colaboradores que presentan una alta carga laboral al mantener estado constante de presión por sus responsabilidades laborales, tienen menos disponibilidad de tiempo y energía para dedicar a su familia, razón por la que se debe promover la aplicación de una perspectiva integral en las organizaciones que promueva el bienestar laboral y el familiar (Bakar, 2024).



De ahí precisamente la necesidad de las empresas hacia la mitigación del conflicto trabajo familia, cuando estas juegan un papel importante en esta dinámica, por lo que se encuentra la necesidad de implementar políticas y prácticas enfocadas en el equilibrio saludable de estas dos esferas de la vida del individuo, donde se ha demostrado que las organizaciones que logran adoptar efectivamente políticas amigables con la familia, como el salario emocional soportado en la flexibilidad horaria y el apoyo organizacional pueden ser determinantes en el mejoramiento de la satisfacción laboral y familiar de sus colaboradores, políticas que además de aportar al mejoramiento de las condiciones individuales de cada uno de los trabajadores, también influyen en la reducción del nivel de estrés y por ende en el incremento de su compromiso con la organización, lo cual resulta en el mejoramiento de los niveles de productividad y en la reducción continua de los índices de rotación de personal (Blanco et al., 2021).

De esta forma, las implicaciones no sólo se pueden gestionar a partir de las políticas organizacionales, sino que también la familia tiene un papel esencial como moderador dentro del conflicto trabajo familia y la satisfacción en general, dado que cuando se alinea el apoyo familiar con las demandas laborales los reflejan de manera directamente proporcional en su nivel emocional y en su productividad laboral, lo que evidencia un punto relevante en el bienestar institucional, donde las organizaciones deben orientar sus acciones al fomento de un entorno en el que los colaboradores sientan gran respaldo no sólo en su vida profesional sino también en la personal lo cual se establece como determinante en su desempeño y productividad (Fernández, 2021).

Es importante mencionar que la cultura organizacional se establece como base fundamental dentro de la percepción del conflicto trabajo familia, al influir en la manera en la que los empleados abordan las demandas laborales y familiares, encontrando así la necesidad de orientar la estrategia de gestión de talento humano hacia el bienestar emocional como un elemento transversal que tiene implicaciones en la satisfacción laboral de los colaboradores (Žnidaršic J, & Bernik, 2021).

De forma que la cultura organizacional también tiene papel fundamental en la percepción que tienen los trabajadores sobre el conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares, donde las empresas integran una cultura de apoyo hacia la conciliación de las responsabilidades laborales habilidades colaboradores, mantienen un alto nivel de satisfacción



y compromiso por parte de estos, lo cual resulta en beneficios significativos para todos los implicados (Çetin et al., 2022).

Adicionalmente, el papel que tienen los líderes en este campo es crucial, puesto que el apoyo percibido por los colaboradores se ha convertido en un componente esencial en el bienestar emocional de los trabajadores, lo que implica que además de las políticas empresariales también es necesario un proceso de liderazgo inspiracional que aun cuando se alinea a los resultados organizacionales en general, promueva el bienestar psicosocial de sus empleados, exaltando su importancia dentro de la gestión del recurso humano en las empresas (Bobbio et al., 2022).

La evolución del concepto trabajo-familia no solo ha ido desde un enfoque centrado en los conflictos hacia uno más equilibrado que incluye el enriquecimiento entre ambas esferas, sino que también ha resaltado el importante papel de la cultura organizacional dentro de este proceso, donde esta tiene un impacto significativo en la percepción de los trabajadores sobre el conflicto existente entre sus responsabilidades laborales y familiares, razón por la que las empresas que logran integrar una cultura de apoyo al equilibrio familia-trabajo mediante el diseño y desarrollo de políticas y prácticas que reconocen las habilidades y necesidades de los colaboradores, logran mantener un alto nivel de motivación, ya que bajo el entendimiento que las relaciones entre trabajo y familia son bidireccionales y pueden incluir interrelaciones positivas. Además, incorpora el aumento de la participación femenina en el mercado y la generación de transformaciones en las estructuras familiares, lo que determina una orientación significativa hacia el fomento del equilibrio trabajo y familia bajo la aplicación de enfoques que consideren tanto las tensiones como las sinergias en estas dos esferas (Vesga, 2019).

### **Antecedentes Empíricos**

Dentro de los antecedentes se encuentra Andrade et al. (2020), quienes analizan los factores que funcionan como predictivos en el conflicto familia trabajo en el ámbito hospitalario, debido principalmente a las particularidades específicas de este, asociadas a las altas demandas laborales, entradas en largas jornadas y alta presión emocional, que terminan por intensificar el conflicto entre trabajo y familia, donde los hallazgos se evidencian como las características organizacionales propias del ámbito hospitalario, como la falta de apoyo

---

---

institucional y la casi nula flexibilidad laboral se convierten en un agravante de este conflicto, lo que determina una afectación directa del bienestar psicológico y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Por lo que se resalta la relevancia de abordar estrategias enfocadas a la reducción de las demandas laborales y al aumento de los recursos de apoyo como políticas de conciliación y un clima organizacional favorable que aporten a la mitigación del impacto negativo del conflicto trabajo-familia y así mejorar la salud ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores.

Posteriormente Delgado et al., (2021) en su estudio examina el impacto del conflicto trabajo familia y de la inteligencia emocional en las condiciones de agotamiento laboral, además del desempeño percibido y la intención de abandono en docentes, donde a partir de los resultados obtenidos se identifica que el conflicto trabajo familia reduce de manera significativa la satisfacción laboral y el desempeño, mientras que incrementa la intención de abandonar el trabajo. No obstante, también se encuentra que la inteligencia emocional funciona como un factor protector, mitigando los efectos negativos del conflicto al facilitar una mejor gestión emocional cuando se enfrentan las demandas laborales y familiares, hallazgos que refuerzan la necesidad de fomentar habilidades de inteligencia emocional y políticas que aporten a la conciliación en los entornos laborales educativos con el fin de mejorar el bienestar de los docentes y de reducir su rotación.

Sumado a lo anterior, Hassanzadeh et al. (2021) investiga la relación entre el conflicto trabajo familia y la calidad del cuidado proporcionado por enfermeros, hallando que el nivel de atención está relacionado con las condiciones del conflicto trabajo-familia, donde a mayor nivel de conflicto menor atención brindada a los pacientes. Encontrando así que las altas demandas laborales combinadas con responsabilidades familiares generan condiciones que alteran el desempeño profesional y las hace laboral; es así como los resultados obtenidos resaltan la importancia de fomentar políticas que promuevan el equilibrio entre las demandas laborales y familiares, adicional estrategias organizacionales que garanticen el bienestar de los profesionales de la salud y la calidad de los servicios que ofrecen, reforzando además la necesidad de abordar el conflicto trabajo-familia como parte fundamental de la dinámica laboral en sectores que demandan altos niveles de compromiso.

Kelley et al. (2021) realizan una revisión meta-analítica para explorar el papel del apoyo percibido de la familia y la pareja en la interacción trabajo-familia, estudio mediante el cual encuentran que este tipo de apoyo se establece como un elemento crucial en la mitigación

---

del conflicto trabajo-familia, que además fomenta una dinámica posible entre ambas esferas. También destacan la manera en que un fuerte apoyo familiar contribuye a la minimización de la carga asociada a las demandas laborales, lo que mejora tanto el bienestar emocional como el desempeño laboral y además el apoyo de la pareja juega un rol significativo en cuanto a la percepción de equilibrio, facilitando la gestión de responsabilidades laborales y familiares. De esta manera el estudio refleja la importancia de abordar los factores organizacionales en conjunto con el contexto personal y familiar de la persona en el diseño de las estrategias para promover el equilibrio trabajo-familia y por ende el bienestar integral de los trabajadores.

En contraste con lo anterior, Flores (2024) analiza la percepción del conflicto trabajo-familia en madres trabajadoras con hijos menores, en el que se subraya la complejidad que enfrentan las mujeres al intentar equilibrar las demandas laborales con la familia, donde el estudio muestra que diferentes circunstancias, como largas jornadas laborales, falta de flexibilidad y un reducido apoyo organizacional agravante de este conflicto, más aún en mujeres que asumen roles predominantes del cuidado en sus hogares. Además se resalta que estas tensiones no sólo generan una afectación en el bienestar emocional de los trabajadores sino también la calidad de su interacción con su familia, resultando así en la necesidad de enfatizar las condiciones de género en el diseño, desarrollo e implementación de políticas laborales y exclusivas, como horarios flexibles y acceso a servicios de cuidado infantil para reducir el conflicto trabajo-familia y apoyar realmente a las madres trabajadores en su desempeño laboral y familiar.

De ahí que Méndez & González (2021) resaltan como los riesgos psicosociales en el trabajo en los que se incluye el conflicto trabajo-familia, impactan de forma significativa a la satisfacción con la vida y el bienestar general de los trabajadores, subrayando que el manejo adecuado de estos riesgos no sólo contribuye a la mejora de la calidad de vida los empleados sino que también aporta a que estos refuercen su compromiso y desempeño en el entorno laboral, mediante la identificación de tensiones laborales que afectan el equilibrio personal, donde se enfatiza la importancia de promover estrategias organizacionales que consideren las necesidades psicosociales de los trabajadores, en el fomento de entornos laborales más saludables que determinen una percepción de satisfacción en múltiples áreas de la vida para el individuo, lo que se convierte en evidencia clave respecto a la conexión que hay entre la gestión del conflicto trabajo-familia y el bienestar integral de los empleados.

---

---

No obstante es importante analizar la diferencia que se presenta en las condiciones y el contexto en términos de género, donde se ha encontrado que las mujeres presentan una tendencia mayor a experimentar conflicto entre el trabajo y la familia debido principalmente a las expectativas sociales respecto al cuidado del hogar y los niños, como afirma Amankwah et al., (2021), quienes en su estudio también resalta que las prácticas laborales de mayor flexibilidad pueden aportar a la reducción de este conflicto para las mujeres, de la misma manera él estudió adelantado por Yerkes et al., (2024) al analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la ubicación laboral, la división del cuidado infantil y el equilibrio trabajo-familia en las diferentes fases de la pandemia, a partir de la data recolectada de encuestas en los países bajos, concluyó que las mujeres presentan tendencia a asumir más responsabilidades de cuidado, que afectan la percepción que tienen del equilibrio trabajo-familia en comparación con los hombres.

Por otro lado, en lo que respecta a la tenencia de hijos o no, que analiza el manejo del equilibrio trabajo y a familia durante y después de la pandemia, donde se observa que las madres tienen mayor tendencia a buscar arreglos laborales flexibles para tener la capacidad de cuidar de sus hijos, mientras que los padres afirman contar con una mayor facilidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares (Baxter & Warren, 2021), lo que conlleva a que en la relación trabajo-familia, las madres suelen enfrentarse a mayores desafíos en cuanto a la capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que termina un mayor estrés y una disminución en la satisfacción laboral, sin embargo se observa que los padres tienden a presentar un mejor equilibrio cuando participan activamente de la actividad (Sztányi et al., 2024).

En cuanto a la relación entre el estado civil y el equilibrio trabajo familia, investigaciones recientes resaltan que las personas casadas se enfrentan a mayores desafíos para lograr equilibrar sus roles laborales y familiares en comparación de las personas solteras, debido principalmente a las responsabilidades adicionales que trae el matrimonio, como la crianza de los hijos y el manejo de tareas domésticas compartidas, factores que aumentan la probabilidad de conflicto trabajo-familia ( Amankwah et al., 2021), no obstante también se logra establecer que el estado civil sirve como moderador entre el conflicto trabajo familia, al poner en evidencia que los empleados casados tienden a experimentar un mayor nivel de compromiso organizacional a lograr un equilibrio adecuado entre sus roles laborales y

---

familiares, sin dejar de lado que también cuando se presenta el caso contrario y no cuentan con apoyo organizacional o flexibilidad laboral puede enfrentarse a mayores niveles de estrés, denotando que el estado civil se configura como una clave en la dinámica del equilibrio trabajo-familia al tener influencia directa en la manera en la que los individuos manejan las demandas de los dos escenarios (Quiroz et al., 2024).

La edad por su parte también tiene un papel importante en lo que se refiere a la percepción y a la experiencia del individuo respecto al equilibrio trabajo familia, al evidenciar que las generaciones mayores muestran un mayor nivel de satisfacción, mientras que las generaciones más jóvenes buscan activamente nuevas formas de mejorar este equilibrio, en contraste con lo anterior la relación entre la edad y el equilibrio trabajo-familia revela diferencias significativas entre las generaciones, donde se resalta que las nuevas generaciones cada vez priorizan más la mejora de su situación laboral, denotando así que la edad tiene una gran influencia en la percepción y la experiencia del individuo respecto al equilibrio trabajo-familia (Bustamante, 2023).

En contraste con lo anterior, en lo que respecta a la aplicación de la teoría dual en diferentes contextos laborales, por ejemplo, en el ámbito hospitalario, cuya demanda laboral es mucho más alta que el general de las profesiones, adicional al deficiente apoyo institucional, aumentan el conflicto trabajo-familia entre los profesionales de la salud (De Andrade et al., 2020), mientras en el sector educativo se ha encontrado que el apoyo emocional y la flexibilidad laboral son efectivos en la reducción del conflicto y la mejora de la satisfacción laboral (Delgado et al., 2021).

Luego la teoría dual puede compararse con la teoría del enriquecimiento trabajo - familia de Greenhaus y Powell (2006), bajo la cual se aduce que las experiencias positivas que se generan en un dominio, ya sea trabajo o familia, pueden servir para enriquecer al otro, mientras que la teoría dual se centra principalmente en los procesos de deterioro de la salud y de la motivación, cuando la teoría del enriquecimiento hace énfasis en los beneficios mutuos que pueden generarse entre el trabajo y la familia.



## **Diseño Metodológico**

### **Tipo de Investigación**

El presente estudio es una investigación cuantitativa en la cual se utiliza la recolección de datos para verificar las condiciones de la relación trabajo – familia, con un alcance descriptivo.

### **Participantes**

La muestra poblacional está conformada por 102 trabajadores de distintas empresas privadas ubicadas en Colombia que accedan participar en el presente estudio.

**Tipo de muestreo:** No probabilística por conveniencia, por lo que la selección de los participantes no está relacionada con la probabilidad, sino con las causas relacionadas con las características de la investigación con los propósitos de esta (Hernández & Mendoza, 2018), compuesta por ciento dos (102) empleados que accedan a participar de manera voluntaria en el estudio.

**Criterios de inclusión:** Personas mayores de 18 años que laboran en empresa privada.

**Criterios de exclusión:** Menores de 18 años, o mayores de 18 años laborando como independientes o en el sector público.

### **Instrumento de Recolección de Datos**

Cuestionario Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), desarrollado por Geurts et al. (2005), traducido al español por Moreno Jiménez et al. (2009). Este instrumento consta de 22 ítems organizados en cuatro dimensiones: interacción trabajo-familia o familia-trabajo y el tipo de relación positiva o negativa entre las mismas.

### **Análisis de datos**

Se utiliza un instrumento de medición Software SPSS, que como lo menciona López y Fachelli (2015, p.5) es usado en las ciencias sociales para las investigaciones cuantitativas, este permite, entre sus funciones analizar datos, registro, y depuración de los mismos, transformación de variables procesamientos de datos y cálculos, permitiendo la interpretación de la información a través de tablas, gráficos y cálculos estadísticos obteniendo así unos resultados.



### **Procedimiento:**

1. Se envía el cuestionario en un formulario online a través de correos electrónicos y otros medios de comunicación como WhatsApp a los participantes con el fin de aplicar el instrumento y aceptar el consentimiento informado.
2. Cada encuestado debe marcar las respuestas que considerara, una vez señalada se habilita para la captura de los datos. Para la transparencia de la investigación en el formulario esta la aceptación del consentimiento.
3. Una vez aplicado el instrumento, los datos quedaran en una hoja de cálculo de Excel, donde automáticamente se organizó la información.
4. Se ingresa los datos al software SPSS, con el fin de obtener los resultados de investigación.

### **Consideraciones Éticas:**

Según la resolución No 8430 de 1993, el presente proyecto tuvo a las personas como objeto de estudio en las empresas, por este motivo, a continuación, se expone la descripción general de las condiciones éticas:

El presente proyecto se desarrolló en contextos organizacionales de Colombia del sector privado, específicamente con la población de trabajadores de estas empresas. En la intervención de la población se cuenta con el consentimiento informado.

Los 102 participantes, revisarán la información del consentimiento informado y aceptarán este si así lo desean, dando más transparencia a la toma de la muestra.

#### Respeto a las personas:

El presente proyecto busca estudiar un elemento clave en la gestión del talento humano como lo es la interacción trabajo-familia, por esta razón la población con que se trabaja está conformada por empleados pertenecientes a organizaciones privadas de Colombia. Teniendo en cuenta lo ordenado por el Artículo 36, Ordinal I de la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del Ministerio de Salud y Protección Social y la Ley 1090 de 2006 del Colegio Colombiano de Psicólogos, con los trabajadores que participarán en el diligenciamiento del cuestionario se lleva a cabo el proceso dialógico del consentimiento. Este proyecto se realiza bajo el abordaje metodológico cuantitativo. La participación de los sujetos será voluntaria y no habrá incentivos económicos.



Beneficencia:

Desde el grupo de investigación Psicología, Educación y Cultura, con la línea Gestión del Talento en las Organizaciones a la cual pertenece la Maestría en Gerencia del Talento Humano, el estudio permite describir la interacción presentada de los trabajadores de empresas privadas en Colombia. Una vez que se obtengan los resultados, se entregará información a los participantes si así lo requieren.

Alcance:

El tema de la interacción presentada de los trabajadores de empresas privadas en Colombia ha sido abordado de manera escasa desde lo investigativo.

Justicia:

La selección de los participantes se realiza de una manera justa y equitativa. El instrumento realiza clasificación, ya que este se encuentra validado en España y Colombia.

No maleficencias:

El instrumento es un cuestionario tipo escala Likert y existe total confidencialidad en los datos personales de los participantes, garantizando así que no se genere algún daño o perjuicio en dichos participantes.

## **Resultados**

A continuación, se presenta la sistematización de los hallazgos estadísticos obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario Interacción Trabajo-familia (SWING), a partir de la articulación de diferentes métodos descriptivos e inferenciales sobre los que se soporta la respuesta a los objetivos planteados. Mediante el seguimiento de los principios metodológicos de estadística aplicada a casos de investigaciones sociales, se presentan los resultados organizados bajo cuatro ejes fundamentales, fiabilidad del instrumento, caracterización sociodemográfica, análisis comparativo entre la Escala y los datos sociodemográficos y el análisis dimensional del Cuestionario SWING.

### **Fiabilidad del instrumento**

El análisis de fiabilidad aplicado mediante el coeficiente alfa de Cronbach para la escala total de 26 ítems mostró una fuerte consistencia interna ( $\alpha = 0.899$ ), superando el umbral de 0.7 recomendado para estudios sociales.

---

---

**Tabla 1.***Estadísticos de la escala*

<b>Estadístico</b>	<b>Valor</b>
<b>Coeficiente Alfa (<math>\alpha</math>)</b>	0.899
<b>Media</b>	80.87
<b>Desviación Estándar</b>	14.97
<b>Varianza</b>	224.073
<b>Número de ítems</b>	26

*Nota:* Elaboración propia.

La escala además presenta una media de 80.8, una desviación de 14.96 y una varianza de 224.07, lo que denota que el instrumento SWING es una herramienta válida para la medición de la interacción Trabajo – familia.

Luego en lo que respecta a los ítems, se encuentra que la variable sexo presenta una media de 1.47 con una desviación estándar de 0.50, lo que evidencia un equilibrio en la muestra, al estar conformada por un 52.9% de hombres y un 47.1% de mujeres. En cuanto a la edad, se encuentra una media de 35.2 años con una desviación estándar de 8.23, lo que confirma el enfoque del estudio en la población laboralmente activa.

Por su parte en cuanto a los ítems de las dimensiones del SWING, se encuentra que el ítem que presenta menor valor de media corresponde al ITF15 ("El trabajo me hace estar demasiado cansado para dedicarme a mi familia") con 1.44 (DE = 1.07), lo que representa una menor percepción de agotamiento físico asociado al trabajo.

Mientras que el Ítem con mayor media corresponde al ITF21 ("Mi familia me ayuda a relajarme del trabajo") con 2.29 (DE = 1.02), que refleja cómo se asocia positivamente las condiciones del apoyo familiar, lo que valida la bidireccionalidad del modelo WHI (Work – Home interaction).

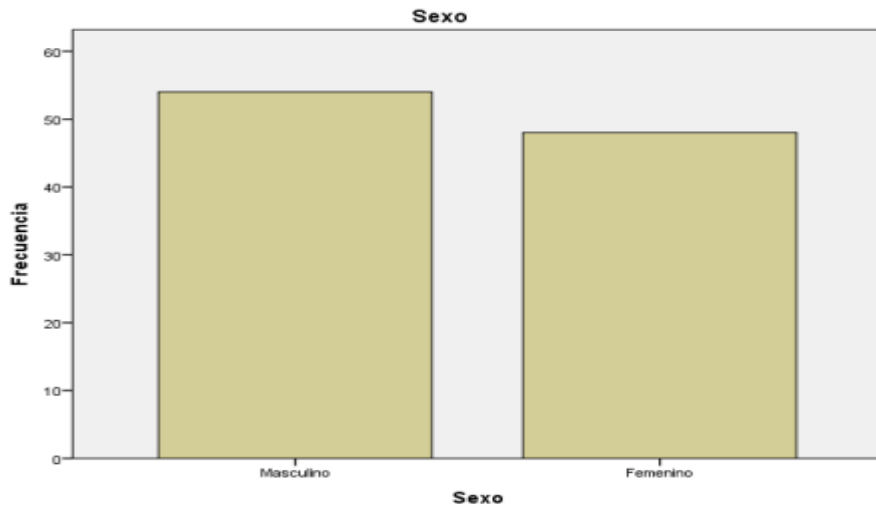
### **Caracterización sociodemográfica**

A continuación, se presenta una visión integral de las condiciones que configuran la muestra a partir del comportamiento de las variables sociodemográficas, presentadas a continuación:



**Figura 1**

*Sexo*

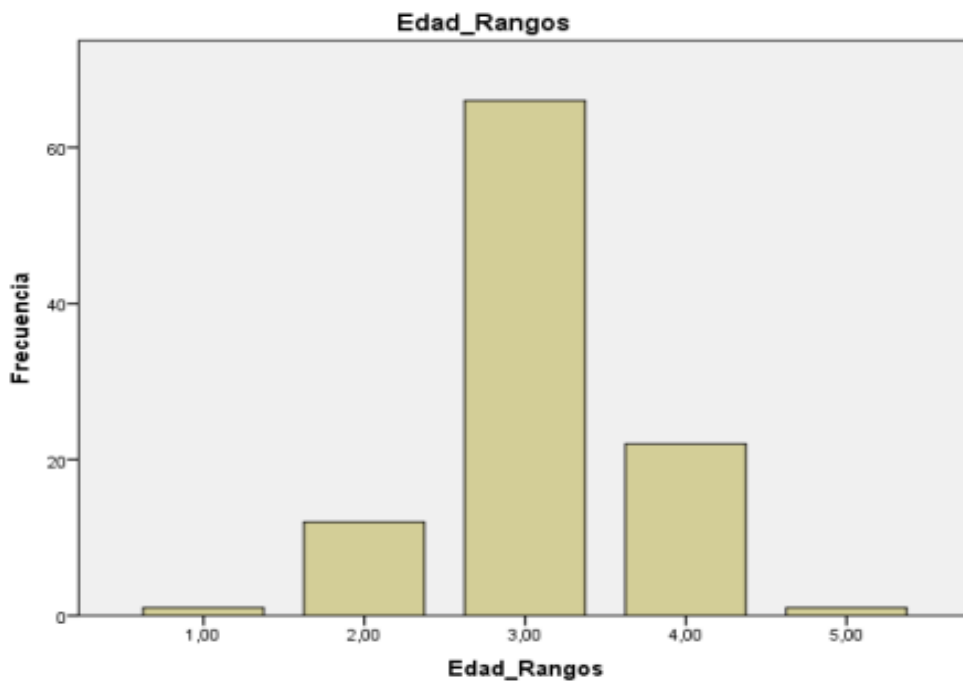


*Nota.* Elaboración propia

Tal como se evidencia en la Figura 1, hay un equilibrio en la composición de la muestra, al contar con la participación de un 52.9% de hombres y un 47.1% de mujeres.

**Figura 2**

*Edad Rangos*



*Nota.* Elaboración propia

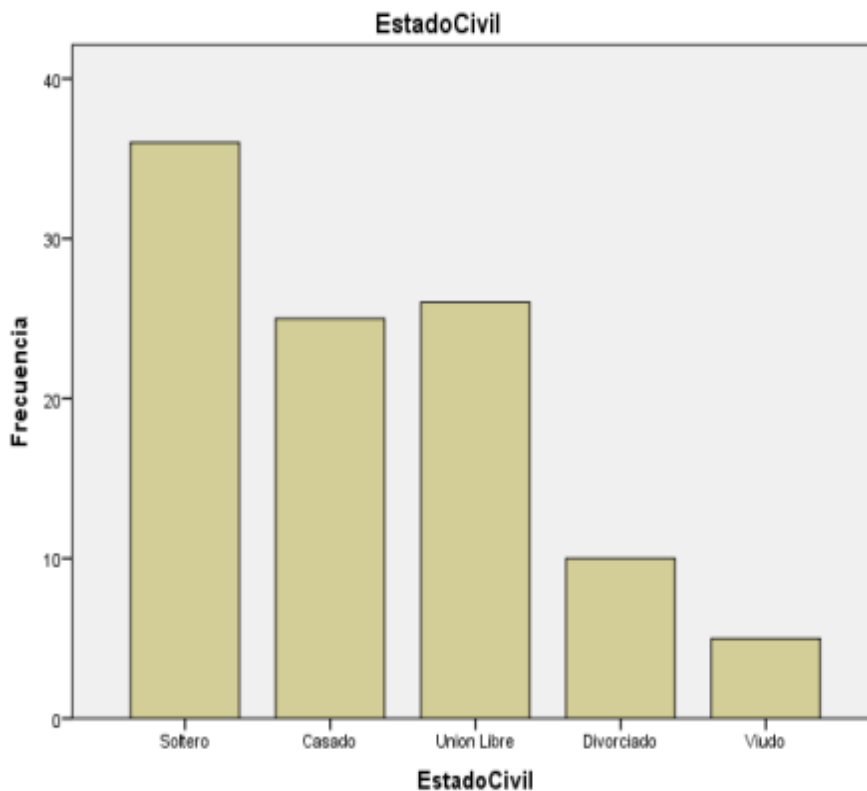


Al analizar la composición de la muestra a partir del proceso de recodificación de la variable edad en rangos, se encuentra una concentración de la muestra en adultos jóvenes, como se evidencia en la Figura 2, dado que solo se presenta un menor de 20 años, 66 personas en el rango de edad recodificada entre 26 y 40 años, 22 personas en el rango entre 41 y 60 años, solo un adulto mayor n el rango entre 61 y 70 años.

En consecuencia, se encuentra que la concentración en el rango etario entre 26 y 40 años con un 64.7%, representa una muestra predominantemente millennial, que corresponde a un grupo crítico para las políticas de conciliación en empresas privadas.

**Figura 3**

*Estado Civil*



*Nota.* Elaboración propia

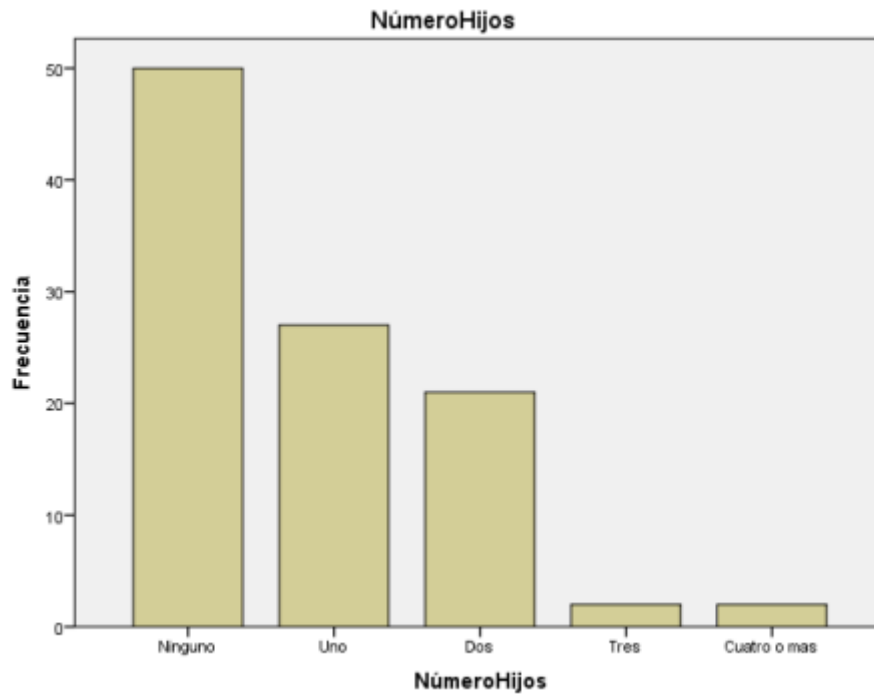
En lo que respecta al estado civil de los participantes, se encuentra que la participación de solteros corresponden al 35.3% de la muestra, los participantes que viven en unión libre corresponden al 25.5%, los participantes casados al 24.5%, mientras que los participantes divorciados y viudos solo representan el 14.7%, de forma que se establece una



alta tasa de solteros-unidos libres que alcanza el (60.8%), los casados presentan el rango de promedio más alto en cuanto al resultado de la escala total con un 64.48.

**Figura 4**

*Número de Hijos*



*Nota.* Elaboración propia

El 49% de los participantes no tiene hijos, el 26.5% tiene un solo hijo, el 20.6% tiene 2 hijos, mientras solo el 3.9% de las personas tienen 3 hijos y solo el 2% tienen 4 o más.

**Análisis Comparativo entre la Escala y las variables sociodemográficas**

A continuación, se presenta el análisis comparativo entre los datos sociodemográficos y la variable de estudio, determinando posibles diferencias entre estas:

**Tabla 2**

*Comparación de la escala total por sexo*

Sexo	N	Rango Promedio	U	P	Interpretación
------	---	----------------	---	---	----------------



Masculino	54	54.29	1145.50	0.313	Equilibrio de roles de género Ausencia de diferencias culturales
Femenino	48	48.36			

*Nota.* Elaboración propia

Tal como se presenta en la gráfica los datos sugieren que no existe una diferencia representativa en la percepción de la interacción trabajo-familia entre hombres y mujeres, lo que indica que en términos de género no se presentan desequilibrios representativos en cuanto a la forma en la que manejan y perciben la interacción de sus responsabilidades laborales y familiares, adicional a que se logra establecer que se presenta una ausencia de diferencias culturales, dado que a nivel cultural no hay una disparidad en la forma en la que tanto hombres como mujeres experimentan la interacción trabajo – familia.

**Tabla 3**  
*Comparación de la escala total por edad*

Rango Edad	n	Rango Promedio	$\chi^2$	p	Interpretación
18-20 años	1	51.00	4.884	0.299	Homogeneidad generacional
21-25 años	12	44.96			
26-40 años	66	48.80			
41-60 años	22	63.57			Mayor experiencia en conciliación
61-70 años	1	43.00			

*Nota.* Elaboración propia

Bajo las puntuaciones resultantes, se encuentra que la percepción de la relación familia-trabajo es relativamente homogénea entre los diferentes grupos de edad, bajo los resultados de la manera en la que los diferentes rangos etarios responden a la relación trabajo – familia en cuanto a su percepción y su manejo, no obstante se encuentra que el rango promedio más alto se asocia a los participantes con un rango de edad comprendido entre los 41 y 60 años, teniendo en cuenta que con el paso de los años los individuos acumulan



experiencia en la gestión de sus roles, se interpreta como una mayor experiencia en la conciliación de esta relación.

**Tabla 4**

*Comparación de la escala total por número de hijos*

Hijos	N	Rango Promedio	$\chi^2$	p	Interpretación
0	50	52.14	5.201	0.157	Menor estrés sin responsabilidades parentales
1	27	49.83			
2	21	54.67			Sobrecarga dual (trabajo-hogar)
≥3	4	38.25			Estrés crónico no significativo

*Nota.* Elaboración propia

Según los datos de la tabla presentada, se encuentra que tener hijos afecta la percepción de la interacción trabajo-familia, de ahí que se establece el número de hijos como un factor determinante en la percepción de los colaboradores, donde tal como se evidencia en la tabla, a medida que se incrementa el número de hijos, de manera directa se incrementan las responsabilidades y el nivel de estrés asociado, lo que termina por afectar de forma negativa a los individuos en la búsqueda del equilibrio de sus roles laborales y familiares.

De manera que adicional a los estadísticos presentados, la tabla evidencia el comportamiento de la influencia del número de hijos en la percepción y gestión de la interacción trabajo – familia del individuo.

**Tabla 5**

*Comparación de la escala total por estado civil*

Estado Civil	Rango Promedio	Interpretación WHI
Casados	64.48	Redes de apoyo conyugal como recurso amortiguador
Viudos	24.60	Pérdida de recurso clave incrementa interferencia
Solteros	51.93	Menores demandas familiares, pero ausencia de apoyo

*Nota.* Elaboración propia

El estado civil parece influir en la percepción de la interacción trabajo-familia, con los viudos mostrando una mayor interferencia negativa, posiblemente debido a la falta de apoyo conyugal, donde a partir de la interpretación WHI, se puede ver como los diferentes estados civiles tienen un impacto directo en la percepción y la gestión de la relación trabajo familia, encontrando además que las redes de apoyo conyugal, resultan cruciales como amortiguador del estrés y para facilitar la conciliación de la relación mientras que tanto en el caso de os solteros, como de los viudos, se evidencia como pese a que las demandas familiares son menores, la ausencia de apoyo puede verse reflejada en grandes desafíos para el individuo.

**Tabla 6**  
*Diferencias significativas por Sexo*

Sexo	Rango Promedio	Suma de Rangos	U de Mann-Whitney	p-valor	Diferencia Significativa
Masculino	54.29		1145.500	0.313	No
Femenino	48.36				

*Nota.* Elaboración propia

La prueba de Mann-Whitney no muestra una diferencia significativa en la escala total entre hombres y mujeres, ya que el p-valor es 0.313, mayor que el nivel de significancia común de 0.05.

**Tabla 7**  
*Diferencias significativas por edad*

Edad Rangos	Rango Promedio	Chi-cuadrado	p-valor	Diferencia Significativa
18-20 años	51.00	4.884	0.299	No
21-25 años	44.96			
26-40 años	48.80			

Edad Rangos	Rango Promedio	Chi-cuadrado	p-valor	Diferencia Significativa
41-60 años	63.57			
61-70 años	43.00			

*Nota.* Elaboración propia

La prueba de Kruskal-Wallis evidencia que no se presentan diferencias significativas en la escala total entre los diferentes rangos de edad, con un p-valor de 0.299

**Tabla 8**  
*Diferencias significativas por número de hijos*

Número de Hijos	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%
Ninguno	50	39.16	10.647	1.506	(36.13, 42.19)
Uno	27	41.52	9.263	1.783	(37.85, 45.18)
Dos	21	43.19	11.439	2.496	(37.98, 48.40)
Tres	2	56.50	7.778	5.500	(-13.38, 126.38)
Cuatro o más	2	48.00	1.414	1.000	(35.29, 60.71)

*Nota.* Elaboración propia

La tabla muestra las estadísticas descriptivas de la escala total según el número de hijos. Donde aun cuando el ANOVA no presenta diferencias significativas (p-valor = 0.104), las medias varían de 39.16 (sin hijos) a 56.50 (tres hijos), con desviaciones típicas que evidencian variabilidad dentro de los grupos. Los intervalos de confianza si ponen en evidencia diferencias potenciales, que fundamentan la influencia del número de hijos en la escala total.

**Tabla 9**  
*Diferencias significativas por Estado Civil*

Estado Civil	Rango Promedio	Chi-cuadrado	p-valor	Diferencia Significativa
Soltero	51.93	10.393	0.034	Sí
Casado	64.48			
Unión Libre	46.69			
Divorciado	43.45			
Viudo	24.60			

*Nota.* Elaboración propia

La prueba de Kruskal-Wallis presenta diferencias significativas en cuanto a la escala total según el estado civil, con un p-valor de 0.034, lo que evidencia que el estado civil tiene un impacto directo en la percepción de la relación familia-trabajo.

### **Análisis dimensional del Cuestionario SWING**

A continuación, se calculan cada una de las dimensiones que componen la variable de estudio, buscando con ello describir las interacciones que se presentan en los participantes:

**Tabla 2**  
*Dimensiones de la Escala*

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Interaccion_negativa_TF	102	3.00	23.00	13.7451	4.68764
Interaccion_negativa_FT	102	0.00	12.00	8.2549	3.07235
Interaccion_positiva_TF	102	2.00	15.00	8.7941	3.22533
Interaccion_positiva_FT	102	0.00	15.00	10.3333	3.24673
N válido (según lista)	102				

*Nota.* Elaboración propia

La tabla de estadísticas descriptivas captura diferentes medidas de interacción y proporciona detalles fundamentales sobre la manera en que los participantes percibieron el estudio.

La Interacción Trabajo-Familia Negativa (ITFN), por ejemplo, presenta una media de 13.74, que es una información crucial, teniendo en cuenta que una proporción significativa de los participantes está presentando este nivel de interacción negativa en el cual las situaciones y actividades de su trabajo afectan su vida familiar. Con una desviación estándar de 4.68, se encuentran diferencias moderadas en las tasas de respuesta, lo que sugiere diferentes niveles de experiencia entre los encuestados.

Por otro lado, la interacción Familia-Trabajo Positiva se diferencia del aspecto anterior porque hay una nueva media moderada de 10.33 con una desviación estándar más baja de 3.24, que permite ver como existen relaciones positivas interdependientes, aun cuando son mucho más bajas que las negativas. Esto implica que, aunque los participantes tienen interacciones positivas en su ámbito familiar las cuales repercuten de manera óptima en su contexto laboral, esas no parecen ser tan frecuentemente notadas o reportadas como las interacciones negativas trabajo-familia.

Sin embargo, bajo los resultados presentados en la tabla No 10, se puede establecer las dimensiones con las cuales se identifican los participantes, ya que, soportado en el promedio de la Interacción Trabajo-Familia Negativa, es más probable que esta dimensión se vea reflejada en la experiencia de los participantes en comparación con las otras 3 dimensiones, mientras que las interacciones positivas parecen ser menos activas.



## Discusión

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del estudio respaldan los postulados de la teoría Dual, ya que se demuestra que demandas laborales negativas como la sobrecarga de trabajo, como aducen Bakker y Geurts (2004), se asocian de manera directa a un incremento en la interacción negativa, trabajo – familia, así como también los recursos personales y familiares, como el apoyo conyugal y familiar, funcionan como amortiguadores del estrés laboral, lo que termina por mejorar el equilibrio de la relación trabajo – familia.

Es así, como luego del análisis de los resultados se encuentra que el instrumento SWING demuestra una excelente fiabilidad con un ( $\alpha = 0.899$ ), superando así el umbral de 0.7 recomendado para estudios psicosociales, donde la concentración en el rango etario de 26 a 40 años con un 64.7% refleja una muestra predominantemente millennial, grupo crítico para políticas de conciliación en empresas privadas, con una alta tasa de solteros y de unidos libres con un 60.8%, que evidencian la necesidad de mantener políticas flexibles para las estructuras familiares no tradicionales (Geurts et al., 2005).

En cuanto al análisis de la interacción, se encuentra que la interacción negativa TF presenta una media de 13.75, poniendo en evidencia la intrusión laboral en el ámbito doméstico; en contraste, la interacción positiva FT presenta la media más alta 10.33, lo que valía el modelo WHI de Bakker & Geurts (2004), bajo el cual el apoyo familiar funciona como un amortiguador del estrés laboral.

Algunos hallazgos evidencian cómo el estado civil se establece como un predictor crítico, cuando los casados reportan mayor equilibrio ( $p = 0.034$ ), debido principalmente a sus redes de apoyo conyugal (Amankwah et al., 2021; Baxter & Warren, 2021). Adicionalmente, se encontró la ausencia de diferencias por sexo ( $p = 0.313$ ), lo que contrasta con otros estudios realizados y sugiere la homogenización de los roles en las empresas (Quiroz et al., 2024).

Lo que pone en evidencia cómo el apoyo conyugal adquiere relevancia en la mitigación de los conflictos trabajo-familia, lo cual es concordante con el comportamiento del número de hijos de los participantes de la muestra. Se puede asociar una baja tasa de hijos directamente a la fundamentación del conflicto familia-trabajo, ya que, como señalan Bakker y Geurts (2004), las responsabilidades parentales son un factor de estrés. Es importante mencionar que estudios recientes, como los de Amankwah et al. (2021), también destacan la importancia del apoyo conyugal en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia.

---

---

De forma que a partir de la caracterización sociodemográfica se evidencia que en efecto hay condicionantes como el estado civil y el número de hijos que tienen un impacto directo en el equilibrio trabajo-familia, validando así investigaciones previas (Baxter & Warren, 2021; Quiroz et al., 2024). Estos resultados se asocian con el agotamiento por demandas laborales, donde el trabajo impide que el individuo se relaje en casa. Sin embargo, el rol de apoyo familiar funge como recurso motivacional, en el que la familia sirve como soporte y apoyo de la gestión del tiempo laboral (Fernández, 2024).

De forma que a partir de la caracterización sociodemográfica se evidencia que en efecto hay condicionantes como el estado civil y el número de hijos que tienen un impacto directo en el equilibrio trabajo-familia, validando así investigaciones previas (Delgado et al., 2021; Hassanzadeh et al., 2021). Estos resultados se asocian con el agotamiento por demandas laborales, donde el trabajo impide que el individuo se relaje en casa (Medina et al., 2021). Sin embargo, el rol de apoyo familiar funge como recurso motivacional, en el que la familia sirve como soporte y apoyo de la gestión del tiempo laboral (Kelley et al., 2021).

En cuanto a la interacción Trabajo - Familia Negativa (ITFN), presenta la media más alta con (13.74) de forma que se encuentra que una proporción significativa de los participantes tiene la percepción que las diferentes actividades que desarrolla en el contexto laboral tienen un impacto negativo en su vida y en su comportamiento dentro de su ámbito familiar, de forma que se interpreta como una intrusión laboral en el ámbito doméstico (Llanes et al., 2024), donde además se asocia con las condiciones de agotamiento por el trabajo, que interfieren con la capacidad del individuo para que este tenga la capacidad de relajarse en casa, denotando que las demandas laborales negativas como la sobrecarga son asociadas directamente al incremento de la interacción negativa, de acuerdo a la teoría de Bakker y Geurts (2004).

Por su parte en lo que se refiere a la interacción Familia – Trabajo negativa (IFTN), con una media de 8.25, se encuentra que los problemas familiares afectan el desempeño laboral de los trabajadores, dado que aun cuando la puntuación que presento fue menor que la ITFN, demostrando que la interferencia negativa del trabajo hacia la familia es más marcada que la de la familia hacia el trabajo (Dong et al., 2024).

Adicional a la interacción Trabajo - Familia Positiva (IFTP) con una media de 8.79, esta dimensión bajo la que se analiza como las experiencias laborales positivas pueden enriquecer la vida familiar, donde al obtener una calificación menor indica que en este caso

---

las interacciones positivas de este tipo, son menos reportadas que las negativas (Chiang et al., 2020).

Finalmente, la Interacción Familia – trabajo Positiva (IFTP), presenta la segunda media más alta dentro del análisis con un 10.33, que permite validar el modelo WHI (Work-Home interaction) y la teoría Dual, donde se afirma que el apoyo familiar funciona como amortiguador de los agentes estresores que impactan al individuo, donde la familia también funciona como un recurso motivacional y como soporte en lo que respecta a la gestión del tiempo laboral (Cho, 2024).

Denotando así que la dimensión Negativa Trabajo- Familia (ITFN) es la mas representativa, de forma que los resultados indican que los trabajadores sienten que su trabajo interfiere negativamente con su vida familiar, o de lo que ambos dominios se pueden enriquecer de manera mutua, por consiguiente, se evidencia que las organizaciones pueden hacer uso de la teoría dual para el diseño de intervenciones que mejoren el bienestar de los empleados, como por ejemplo la implementación de programas de apoyo que aporten al incremento de recursos personales como el apoyo social y la flexibilidad laboral, que pueden aportar a la reducción del conflicto trabajo – familia, y por ende determinar una mejora en la satisfacción laboral de los colaboradores (Moreira et al., 2023).

Luego en lo que se refiere a las limitaciones que se presentaron en la investigación, se encuentra que la consecución de los participantes se estableció como una de las principales limitantes, dado que lograr obtener una muestra representativa en términos de diversidad sociodemográfica se convirtió en un desafío, principalmente por las condiciones de acceso a trabajadores de empresas privadas con disposición a participar de forma voluntaria en el estudio, sumado a la consecución de literatura y estudios previos sobre la interacción trabajo familia en el contexto nacional.

### **Conclusiones**

El estado civil se destaca como un predictor notable de la interacción trabajo-familia, donde los empleados casados tienden a tener un equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares en comparación con los empleados solteros, en unión libre y viudos, lo que marca el hecho de que hay apoyo conyugal en el cumplimiento de los roles laborales y familiares.

La familia emerge como uno de los moderadores más significativos del conflicto trabajo-familia, ya que se sabe que la interferencia positiva de la familia en el trabajo tiene un

mayor impacto en el entorno empresarial, y, por lo tanto, se vuelve imperativo que la organización implemente políticas y prácticas que sean amigables con la familia y mejoren la salud y productividad de los empleados en el trabajo.

Como se entiende a partir del análisis anterior, las organizaciones deberían prestar atención a elaborar estrategias particulares que ayuden a los empleados, especialmente a viudos y divorciados, a hacer frente a los problemas de equilibrio entre trabajo y familia, como tener más apertura a horarios flexibles o sesiones de asesoría psicológica.

El estudio de investigación ofrece una mayor perspectiva y comprensión de la dinámica interrelacional trabajo-familia en el contexto de una empresa colombiana que enfatiza la necesidad de enfoques holísticos que tengan en cuenta los rasgos culturales y socioeconómicos del país al formular políticas y diseños organizacionales dirigidos al bienestar de los empleados

Razón por la que se recomienda a las organizaciones, la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan el equilibrio en la relación trabajo – familia, a partir de horarios laborables flexibles, programas de apoyo emocional, además de otras intervenciones que puedan aportar a la reducción del estrés laboral y así mismo incidir positivamente en el bienestar general de los empleados.

De forma que, bajo los resultados obtenidos, se traduce la forma en la que los participantes se sienten y experimentan diferentes aspectos de sus compromisos en sus ámbitos laboral y familiar, lo que pone además en evidencia la necesidad de abordar directamente las interacciones negativas en futuras investigaciones o intentos de acción, al tiempo que se intenta mejorar las interacciones positivas.

Por lo que se encuentra que en futuras investigaciones se podría explorar la forma en la que la teoría dual es aplicada en diferentes contextos culturales y poblacionales, así como evaluar el comportamiento de los índices de efectividad de intervenciones basadas en esta teoría para el mejoramiento del equilibrio de la relación trabajo – familia.



## Referencias

- Acuña, S., Bruce, A., & Gómez, Y. (2021). Estudio de clima organizacional en el área Customer Service de Siemens Healthineers [Tesis de maestría, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca].  
<https://repositorio.unicolmayor.edu.co/handle/unicolmayor/4744?locale-attribute=en>
- Amis, J., & Greenwood, R. (2021). Organizational change in a (post-) pandemic world: Rediscovering interests and values. *Journal of Management Studies*, 58(2), 582-586.
- Amankwah, M., Obuobisa, T., & Pearl, S. (2021). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organisational and individual factors. *African Journal of Management Research*, 28(1), 2-16.
- Arias, I., Guerrero, K., Orozco, W., Castro, G., & Caminos, W. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el Desarrollo de las empresa: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 3736–3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Bakar, A. (2024). The application of ‘work-life balance ‘in relation with employees ‘well-being: an exploratory study. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(2), e3243-e3243.
- Bakker, A. & Geurts, S. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Barrios, C., de la Cruz, E., Álvarez, L., Noguera, T., & Durán, E. (2023). Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enfermería Global*, 22(2), 64-90.
- Baxter, J., & Warren, D. (2021). Towards COVID normal: Employment & work-family balance in 2020. Families in Australia Survey report. Australian Institute of Family Studies. <https://aifs.gov.au/research/research-reports/towards-covid-normal-employment-work-family-balance>
- Beutell, N., & Greenhaus, J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 
-

- Blanco, L., Moreno, J., Hernández, M., Cifri, J., Jacobs, S., & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: interactive effects using an experience-sampling method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1932.
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganelli, A. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work-family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 17(5), 2933-2966.
- Brossi, L., Dodds, T., & Passeron, E. (Eds.). (2019). *Inteligencia artificial y bienestar de las juventudes en América Latina*. LOM Ediciones.
- Bunjak, A., Cerne, M., & Popovic, A. (2021). Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers' burnout and creativity. *Information & Management*, 58(8), 103533.
- Bustamante, O. (2023). Differences in work-family interaction as a function of age: A study in three Colombian cities [Tesis de Doctorado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio Institucional – Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/3563fb98-256f-413f-8763-989e1abb2a12/content>
- Bustamante, M. (2023). Análisis de la triple jornada laboral en mujeres investigadoras madres, desde la perspectiva de género, en dos universidades de Pachuca [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/4488>
- Campbell, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Campillo, A. (2024). Hostelería y prevención de riesgos laborales: Una mirada desde la perspectiva psicosocial [Trabajo de Fin de Máster, Universidad de León]. Repositorio Institucional – Universidad de León. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/22770>
- Çetin M., Dede B., Kökalan Ö. & Dede E. A. (2022). Multilevel Investigation of the Effects of Daily Work-Family Interaction on Daily Affect During the COVID-19 Pandemic. *J Fam Issues*, 43(12):3299-3320. doi: 10.1177/0192513X211044487. PMID: 36471701; PMCID: PMC9643108.
- 
-

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Treaty Series, No. 36, Organización de los Estados Americanos. <https://cidh.oas.org/Indigenas/Indigenas.sp.01/articulo.XI.htm>
- Chávez, E., Chuchon, A., & Vílchez, A. (2023). Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca-2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional – UNMSM. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12919>
- Chiang Vega, M., Manzo Chacón, C. y Pinilla Palma, S. (2020). Conciliación trabajo-familia, buenas prácticas laborales, compromiso organizacional, autoeficacia y creencias organizacionales, influencia en los trabajadores de Centro de Salud. *Revista Perspectivas*, (45), 85-116. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332020000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332020000100005&lng=es&tlng=es)
- Cho, E. (2024). The Origins of Emerging Adults' Work–Family Balance Self-Efficacy: A Dyadic Study. *Journal of Career Development*, 51 (2), 183–197. doi: 10.1177/08948453241228853
- Cordones, A., & Gorozabel, S. (2024). Equilibrio entre vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de capacitaciones profesionales “CASCEP” [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Cotopaxi. <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstreams/0d4cf072-bcec-4c8a-bbf3-e1f374bc13f4/download>
- De Andrade, A., Drumond, T., Martins, P., & Silveira, S. (2020). Conflicto trabajo-familia en profesionales del contexto hospitalario: análisis de predictores. *Revista De Psicología*, 38(2), 451-478. <https://doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahona, A. (2021) O.F. The role of emotional intelligence and work-family conflict in teacher job satisfaction, perceived performance, and turnover. *Información Tecnológica*, 32 (1), pp. 169 - 178. DOI: 10.4067/S0718-07642021000100169
- Dong, N., Zhang, M. & Livingston, B. A. (2024). Effects of work-to-family conflict on job satisfaction and reparative behaviors. *Emerald Insight*, 18 (2), 575-589. <https://doi.org/10.1108/CMS-01-2023-0013>
- 
-

- Fernández, C. (2021). Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional – PUCP.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13209>
- Fernández, P. (2024). Memorandum de políticas públicas de conciliación familiar y laboral [Informe Técnico]. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – Perú.  
<https://burjcdigital.urjc.es/items/1ad3dfd1-dc88-4518-acda-4c3e18e9641f>
- Flores, C. (2024). Percepción del conflicto trabajo-familia de madres trabajadoras dependientes con hijos menores de edad del Gran Santiago [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional – Universidad de Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/200148>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van, M. & Kinnunen, U. (2005). Work- home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.  
[https://www.researchgate.net/publication/263461563\\_Work-home\\_interaction\\_from\\_a\\_work\\_psychological\\_perspective\\_Development\\_and\\_validation\\_of\\_a\\_new\\_questionnaire\\_the\\_SWING](https://www.researchgate.net/publication/263461563_Work-home_interaction_from_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_questionnaire_the_SWING)
- González Herrera, A. (2020). Conflicto trabajo – familia: un riesgo psicosocial emergente. Revisión documental 2010 – 2020. Fundación Universitaria del Área Andina.  
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4220>
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.  
<https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hassanzadeh M., Abazari F., Farokhzadian J. (2021) The work–family conflict and quality of care given by nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Public Health (Germany)*, 29 (2), 313 - 318.DOI: 10.1007/s10389-019-01123
- Hernández, R. & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Herrera, J. (2021). El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 45–67.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8156228>
- 
-

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Blog OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Izquierdo, R. (2022). Carrera, cuidado y tiempo: Pruebas, estrategias y desafíos que atraviesan las mujeres líderes empresarias en Argentina [Tesis Doctoral, Georgetown University]. Repositorio Institucional – Georgetown University. <https://repository.digital.georgetown.edu/handle/10822/1064593>
- Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 6 de septiembre de 2006. D.O. 46.383. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=21519>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Llanes Ordóñez, J., Sánchez Martí, A. & Buxarrais Estrada, M. R. (2024). Work-family balance in times of COVID-19: a survey-study. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2329394>
- Ministerio de Salud [Colombia]. (1993, 4 de octubre). *Resolución 8430 de 1993*. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1815763>
- Kelley, H., LeBaron, A., Hill, E., and Meter, D. (2021). Perceived Family and Partner Support and the Work-Family Interface: A Meta-analytic Review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 143 - 155. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Kunkcu, H., Koc, K., & Gurgun, A. (2024). Work–family conflict and high-quality relationships in construction project management: The effect of job and life satisfaction. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(1), 23–40. DOI:10.1108/ECAM-05-2023-0499
- 
-

- Medina, J., Biedma, J., & Rodríguez, M. (2021). I quit! Effects of work-family policies on the turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1893. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1893>
- Méndez, J., & González, M. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista De Psicología De La Universidad Autónoma Del Estado De México*, 10(20), 80-102. doi:10.36677/rpsicologia. v10i20.16717
- Morales, J., Lozano, X., Rincón, F., & Bocanegra, N. (2023). El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México: The impact of emotional salary, productivity and permanence in women aged 20-29 in Saltillo, Coahuila, Mexico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 200-218.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J. & Au-Yong Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: the role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4). doi: 10.3390/admsci13040094
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Owusu, E. (2024). Gender Equality and Work-life Balance in the Digital Era: A Bibliometric Analysis. *Virtual Economics*, 7(1), 66–81. [https://doi.org/10.34021/ve.2024.7.01\(4\)](https://doi.org/10.34021/ve.2024.7.01(4))
- Paiva, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023: Historical evolution of human talent management, year 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(1), 992 – 1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pérez, S., Vargas, E., & Castañeda, R. (2020). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo. [https://www.researchgate.net/publication/348436421\\_Conciliacion\\_familia-trabajo\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_la\\_salud\\_mental\\_Un\\_analisis\\_desde\\_el\\_genero\\_las\\_politicas\\_publicas\\_y\\_el\\_desarrollo](https://www.researchgate.net/publication/348436421_Conciliacion_familia-trabajo_y_su_relacion_con_la_salud_mental_Un_analisis_desde_el_genero_las_politicas_publicas_y_el_desarrollo)
- Quiroz, E., Restrepo, M., y Ospina, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), e2853. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>
- 
-

- Ramírez, L., & Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista EAN*, (92).
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/001872676902200101>
- Rogovsky, I., Blanes, Á., Beltri, F., Bolívar, C., Sen, L., Pasola, L., ... & Velasco, E. (2023). *Más allá del desarrollo organizacional: Nuevas miradas para un mundo mejor*. BubbleBooks Editorial.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Stephen, A., Sundari, D., Thayumanavar, B., Shakya, R., & Muthukumar, E. (2024). Technology And Its Role In Shaping The Future Of Work-Life Balance. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1045-1053.
- Suaza, A. (2023). Análisis de la rotación de personal, la calidad de vida laboral y el plan de bienestar laboral en Comercial Fox [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional – Universidad Externado. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/34db0a2d-a9b0-4106-8635-31c42b7a0588>
- Sztányi, B., Hogue, Á., & Szemán, A. (2024). Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary—a pilot study. *BMC Psychology*, 12(1), 427.
- Torres, L. (2024). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa consultora en ingeniería [Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional – PUCP. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/6d867f2c-bf4a-46e3-bb2a-e59c50daa9a9>
- Ullate, Y. (2024). Modelo de trabajo híbrido y su influencia en el estrés laboral y síndrome de burnout [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional – UCM. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/151106?locale=es>
- Vásquez, A. (2021). Burnout, conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y capital psicológico en docentes públicos del Maule [Tesis Doctoral, Universidad de Talca].
- 
-

- Repositorio Institucional – Universidad de Talca.  
[http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/13094/2/resumen\\_v%C3%A1squez\\_castillo.pdf](http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/13094/2/resumen_v%C3%A1squez_castillo.pdf)
- Vélez, M., & Carrascal, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217.
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, (33), 121-135.  
[https://www.researchgate.net/profile/Juan-Vesga-R/publication/330739291\\_La\\_interaccion\\_trabajo-familia\\_en\\_el\\_contexto\\_actual\\_del\\_mundo\\_del\\_trabajo/links/5c5d93f4299bf1d14cb4b196/La-interaccion-trabajo-familia-en-el-contexto-actual-del-mundo-del-trabajo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Vesga-R/publication/330739291_La_interaccion_trabajo-familia_en_el_contexto_actual_del_mundo_del_trabajo/links/5c5d93f4299bf1d14cb4b196/La-interaccion-trabajo-familia-en-el-contexto-actual-del-mundo-del-trabajo.pdf)
- Yerkes, M., Besamusca, J., Van, R., André, S., Remery, C., & Peeters, I. (2024) Gender inequality in work location, childcare and work-life balance: Phase-specific differences throughout the COVID-19 pandemic. *PLoS One*, 19(6) doi: 10.1371/journal.pone.0302633
- Zedeck, S. & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Žnidaršič J, & Bernik M (2021) Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLoS ONE* 16(1), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>
- 
-

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario.

#### Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING).

##### Datos sociodemográficos

###### Sexo

Masculino

Femenino

###### Edad en números

###### Estado civil

Soltero (a)

Casado (a)

Unión libre

Divorciado (a)

Viudo (a)

###### No. de hijos

Ninguno

1

2

3

4 o más

#### Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING).

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0: Nunca

1: A veces

2: A menudo

3: Siempre



1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0	1	2	3
10.	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0	1	2	3
11.	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0	1	2	3
12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0	1	2	3
13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
14.	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0	1	2	3
15.	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
16.	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0	1	2	3
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0	1	2	3
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0	1	2	3
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0	1	2	3
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0	1	2	3
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0	1	2	3

**Anexo 2. Consentimiento informado**

# Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING)

**Consentimiento informado:**

El presente estudio realizado por los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Marly Bibiana Anacona y Kelly Johana Gutiérrez, y su directora, pretende describir la interacción trabajo-familia presentada en los trabajadores de las empresas privadas, elementos evaluados con el Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING).

Yo expreso que he sido informado(a) con total claridad respecto a las consideraciones éticas de participación, que puedo realizar preguntas en cualquier momento sobre el proyecto y que puedo tomar la decisión de retirarme en el momento en el que lo desee.

Me han indicado responder preguntas en una encuesta mediante un formulario online, lo cual me tomará aproximadamente 15 minutos. Es importante mencionar que me han invitado a participar de manera voluntaria y con conocimiento de la intención y finalidad del proceso. Además, se establece que la información que yo brinde en el desarrollo de esta investigación es confidencial y no será utilizada para ninguna otra finalidad distinta a este ejercicio investigativo sin mi consentimiento.

ID	Email	El presente estudio realizado por los estudiantes	Points - El presente
1	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
2	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
3	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
4	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
5	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
6	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
7	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
8	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
9	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
10	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
11	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
12	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
13	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
14	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
15	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
16	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
17	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
18	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
19	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
20	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	
21	anonymous	Acepto participar en la presente investigación	



88	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
89	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
90	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
91	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
92	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
93	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
94	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
95	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
96	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
97	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
98	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
99	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
100	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
101	anonymous	Acepto participar en la presente investigación
102	anonymous	Acepto participar en la presente investigación

### Anexo 3. Autorización uso del instrumento

Re: Solicitud para utilizar el instrumento de medición interacción trabajo-familia: Cuestionario «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING) versión española

Conflic...vior).docx | a d...Behavior2.pdf | Publish...sych.pdf | The mod...ences.pdf

BM Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es>  
Para: Zully Helena Ponce Palacio  
Jun 21/03/2024 4:29

Responder | Responder a todos | Reenviar

**Marcado**

Conflicto trabajo-Familia (en... 22 KB | a day level study Vocational ... 282 KB | Published article SleepWork... 229 KB | The moderating role of recov... 176 KB

Mostrar los 4 datos adjuntos (709 KB) | Guardar todo en OneDrive - Politécnico Granacolombiano | Descargar todo

Hola Helena,  
tienes la autorización para el uso de Swing para usos de investigación o de clínica aplicada. Espero que pueda ser de ayuda para tu proyecto de tesis doctoral.  
Te adjunto el protocolo que usamos así como algunas publicaciones por si pueden servir de ayuda  
saludos cordiales,  
Bernardo